



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**GESTIÓN DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA COMO
RASGO CARACTERIZADOR DEL LIDERAZGO EN
EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL: ESPECIAL
REFERENCIA A LAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN
SOCIAL**

Autora: Marina García San José

Tutora: Amalia Rodríguez González

Palencia, junio 2022 (convocatoria ordinaria)

ÍNDICE

ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. LA ECONOMÍA SOCIAL	8
3. LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL	14
4. ESPECIAL REFERENCIA A LAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL	20
4.1 Concepto.....	20
4.2 Regulación	22
4.3 Notas características.....	24
4.4 Los principios de la economía social y los principios de las empresas de la economía social. Especial referencia a su aplicación en el caso de las mutualidades	31
5. GESTIÓN DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA EN EL LIDERAZGO DE LAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL	37
5.1 Cuestiones previas.....	37
5.2 La gestión democrática y participativa en el liderazgo en las MPS como empresas de la economía social	38
5.3 Especial referencia a la gestión democrática y participativa y liderazgo en las mutualidades.....	39
5.3.1 Aspectos previos.....	39
5.3.2 Mujeres y empleo	40
5.3.3 Mujeres y empleo en la economía social	42
6. GESTIÓN DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA Y LIDERAZGO FEMENINO EN LAS MUTUALIDADES: ESTUDIO DE CASO EN LA PROVINCIA DE PALENCIA. .	50
CONCLUSIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	54
7. ANEXOS	61

ABSTRACT

In the present work we aim to analyse the impact of Social Economy nowadays and the resulting boom of Social Economy Enterprises in our country, as well as the advantages of these entities over conventional economy enterprises. Faced with a relatively recent and unexplored legal framework, the role of social economy enterprises is key as an innovative, supportive and equitable response to the challenges and obstacles of a changing and unstable background. The theoretical body has been elaborated through the study of the national legislation in force, analysing the different models of Social Economy and paying special attention to democratic and participative management and female leadership in mutual benefit societies. In order to study in a practical way these aspects in entities in the province of Palencia, a case study is presented, carried out by means of a structured interview in a mutual provident society in Palencia.

PALABRAS CLAVE:

Economía social, empresas de economía social, gestión democrática, gestión participativa, liderazgo, liderazgo femenino, mutualidad de previsión social

RESUMEN

En el presente trabajo se pretende analizar el impacto de la economía social en la actualidad y el consecuente auge de las empresas de economía social en nuestro país, así como las ventajas de estas entidades frente a las empresas de economía convencional. Ante un marco legal relativamente reciente e inexplorado, el papel de las empresas de economía social es clave como respuesta innovadora, solidaria y equitativa ante los retos y obstáculos de un entorno cambiante e inestable. Se ha elaborado el cuerpo teórico mediante el estudio de la legislación nacional en vigor, analizando los diferentes modelos de Economía Social y prestando especial atención a la gestión democrática y participativa y al liderazgo femenino en mutualidades de previsión social. Con el fin de estudiar de forma práctica estos aspectos en entidades en la provincia de Palencia, se presenta un estudio de caso, llevado a cabo a través de la realización de una entrevista estructurada en una mutualidad de previsión social palentina.

1. INTRODUCCIÓN

Atendiendo al artículo 8 del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado, se deberá establecer tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título¹. En este caso las competencias adquiridas serán las siguientes:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)

INTRUMENTALES	
CG.1.	Capacidad de análisis y síntesis
CG.2.	Capacidad de organización y planificación
CG.3.	Comunicación oral y escrita en lengua nativa
CG.4.	Conocimiento de una lengua extranjera
CG.5.	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
CG.6.	Capacidad de gestión de la información
CG.7.	Resolución de problemas
CG.8.	Toma de decisiones

PERSONALES	
CG.9.	Trabajo en equipos
CG.10.	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG.11.	Trabajo en un contexto internacional
CG.12.	Habilidades en las relaciones interpersonales
CG.13.	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
CG.14.	Razonamiento crítico
CG.15.	Compromiso ético

SISTÉMICAS	
CG.16.	Aprendizaje autónomo

¹ Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Valladolid (BOCYL 25 de abril de 2013). Las competencias enunciadas se encuentran disponibles en la Memoria verificada del Grado.

CG.17.	Adaptación a nuevas situaciones
CG.18.	Creatividad
CG.19.	Liderazgo
CG.20.	Iniciativa y espíritu emprendedor
CG.21.	Motivación por la calidad
CG.22.	Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

DISCIPLINARES (SABER)	
CE.1.	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE.2.	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección complementaria
CE.3.	Organización y dirección de empresas
CE.4.	Dirección y gestión de recursos humanos
CE.5.	Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE.6.	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
CE.7.	Historia de las relaciones laborales
CE.8.	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE.9.	Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE.10.	Economía y mercado de trabajo
CE.11.	Políticas sociolaborales
CE.12.	Contabilidad y Análisis Contable

PROFESIONALES (SABER HACER)	
CE.13.	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE.14.	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE.15.	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE.16.	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

CE.17.	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
CE.18.	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE.19.	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE.20.	Capacidad para dirigir grupos de personas
CE.21.	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE.22.	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE.23.	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE.24.	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE.25.	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE.26.	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE.27.	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE.28.	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE.29.	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE.30.	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE.31.	Capacidad para procesar documentación administrativa contable

ACADÉMICAS	
CE.32.	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE.33.	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE.34.	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE.35.	Aplicar los conocimientos a la práctica
CE.36.	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es profundizar en el estudio de la Economía Social y de las empresas de Economía Social, analizando el impacto de estas empresas en la sociedad actual, teniendo en cuenta los diversos factores que han provocado que las empresas de economía social adquieran una dimensión cada vez más relevante dentro del marco empresarial. Posteriormente, nos centraremos en el estudio de un tipo de empresas de economía social específico: las mutualidades de previsión social, realizando un análisis desde la perspectiva del liderazgo, haciendo hincapié en su gestión democrática y participativa.

La Economía Social sigue siendo a día de hoy una gran desconocida para una gran parte de la población a nivel mundial, a pesar de ser concebida por los expertos como una respuesta innovadora y dinámica a los problemas que se presentan en la actualidad: el aumento del desempleo, el dinamismo del entorno y la necesidad de adaptación, el envejecimiento de la población... Es por esto por lo que se ve necesario buscar alternativas eficientes y nuevas formas de acción empresarial para hacer frente a estos desafíos y responder a las necesidades sociales y humanas que no pueden ser resueltas por otras organizaciones como puede ser el Estado. De esta forma, las empresas de economía social pasan a formar parte del marco de la Economía Social configurándose como actores fundamentales para el desarrollo económico y

social, poniendo de manifiesto su objetivo social basado en la inclusión y cohesión social de aquellas personas desfavorecida, beneficiando a la comunidad a través de sus iniciativas colectivas.

A modo de síntesis, para poder desarrollar este Trabajo Fin de Grado introduciremos el concepto de Economía Social, resaltando sus aspectos generales, sus rasgos característicos y su evolución. Posteriormente, analizaremos las empresas de Economía Social dentro del marco normativo de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, distinguiendo los diferentes tipos de empresas y sus rasgos definitorios, haciendo especial referencia a las mutualidades de previsión social y su aplicación. A partir del estudio de las mutualidades de previsión social, se analizarán este tipo de empresas desde el punto de vista del liderazgo, basado en una gestión democrática y participativa, resaltando el liderazgo femenino en las mutualidades y su creciente desarrollo, poniendo como ejemplo la gestión democrática y participativa y el liderazgo femenino en empresas de la Provincia de Palencia.

2. LA ECONOMÍA SOCIAL

El concepto de Economía Social es relativamente reciente, teniendo sus inicios en el cooperativismo de los trabajadores y trabajadoras ingleses industriales. Su aparición tardía es una de las razones por la cual se configura como un conjunto de actividades económicas y empresariales desconocidas por muchos ciudadanos en la actualidad. El crecimiento de las cooperativas en Inglaterra surge a partir de 1821 siguiendo las bases del socialismo accionista desarrollado por Robert Owen, siendo especialmente destacable la Cooperativa de Consumidores de Rochdale, cuyos principios cooperativos fueron adoptados y sirvieron como base de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Esta asociación no gubernamental fundada en el año 1895 en Londres, representa y une a todas las cooperativas a nivel global, con el objetivo de defender los intereses y fomentar el éxito de las cooperativas proporcionando, entre otros, un espacio de colaboración y afianzamiento de relaciones entre las cooperativas, difusión de sus principios y creación de marcos legales que permitan el crecimiento y la formación de las cooperativas².

A pesar de que en un comienzo el concepto de economía social se vinculaba a un enfoque moral, el término como lo conocemos hoy en día tiene su origen en la publicación de la Carta de la Economía Social, creada por el Comité Nacional de Enlace de las Actividades Mutualistas, Cooperativas y Asociativas en el año 1980 en Francia. En ella, se define la Economía Social como “el conjunto de entidades no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democráticas e igualdad en derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes de ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad”³.

Es a partir de esta definición recogida en la Carta de la Economía Social, de los principios cooperativos de la ACI y de importantes contribuciones científicas en este área, que se va perfilando el concepto de Economía Social, llegando a la definición de EcS más reciente que encontramos en el estudio de Monzón y

² Fajardo, G. 2020. *Manual de Economía Social*. Tirant Lo Blanch (pp.21-22).

³ Preámbulo de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Chaves en el año 2012: “Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando, y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos u ellas, o se llevan a cabo en todo caso mediante procesos democráticos y participativos de toma de decisiones. La Economía Social también agrupa a aquellas organizaciones privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios no de mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden apropiarse los agentes económicos que los crean, los controlan o los financian” (Monzón y Chaves, 2012:23).⁴

Como mencionábamos en el apartado introductorio, la Economía Social se ha visto potenciada en las últimas décadas como consecuencia de los nuevos retos globales de la actualidad originados, entre otros, por la crisis económica y financiera del año 2008, que ponen en riesgo el Estado de Bienestar. Uno de los principales desafíos a los que nos enfrentamos hoy en día es el aumento del desempleo y el riesgo de exclusión originado por el envejecimiento de la población y el aumento de la migración a países de la Unión europea. Estos problemas hacen necesaria la solidaridad entre los actores económicos y el impulso de organizaciones que generen ingresos dedicados a fines sociales, como es el caso de las empresas de Economía Social. En el estudio de Fernández Sahagún (2019), la Economía Social se incluye como fórmula clave en la Estrategia de Europa 2020 estableciéndose “diferentes líneas de actuación para convertir a la economía de la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora con altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.”⁵

⁴ Monzón, JL. “Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector”. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 56, noviembre 2006, pp. 9-24.

⁵ Fernández Sahagún, M. S. (2019). Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos. CIRIEC-España. Revista Jurídica, 34, 11–50. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen34-01.pdf>

Como consecuencia de ello, surge un espíritu de cooperativismo y solidaridad, que origina que las empresas se responsabilicen con los problemas sociales generando beneficios que se invierten en el cumplimiento de objetivos sociales (integración laboral de grupos desfavorecidos, desarrollo de áreas desfavorecidas con el objetivo de mejorar su calidad de vida, impulso de los servicios sociales, acciones que favorezcan al medio ambiente..., entre otras), siguiendo unos principios democráticos y participativos basados en la justicia social. Así, Rodríguez González y Ortega Álvarez (2008) ponen de manifiesto que la Economía Social contribuye “a la estabilidad y al pluralismo de los mercados económicos, y al no tener como objetivo primordial y único la maximización del beneficio, se mantiene alejada de la dinámica especulativa de los propios mercados financieros, y adquiere un efecto más equitativo”⁶. Como resultado de los valores planteados por las empresas de Economía Social, sus objetivos sociales y colectivos y la priorización del beneficio común y el interés social y equitativo frente a la obtención de lucros, La Economía Social es también conocida por el término de “Economía Solidaria”.⁷

La Economía Social es una realidad pujante, y como consecuencia de ello, es primordial establecer un marco legislativo que regule sus aspectos fundamentales: la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Tal y como se expone en el preámbulo, a pesar de que el reconocimiento de este tipo de empresas es reciente, se hace referencia a las entidades de economía social en la Constitución Española: Artículo 1.1: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”, artículo 9.2 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”, artículo 40.1 “Los poderes públicos promoverán las

⁶ Rodríguez González, A., & Ortega Álvarez, A. (2008). Algunas consideraciones sobre las cooperativas de iniciativa social en el marco del fomento de empleo y la inserción laboral. Una perspectiva jurídico-económica. CIRIEC-España. Revista Jurídica, 19, 55–78. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/019-003.pdf>

⁷Monzón, J.L. “Las empresas sociales en la Comunitat Valenciana: tipología, perfiles e impacto”. CIRIEC-España. (pp.21-22).

condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.”

La aprobación de esta ley tiene como objetivo amparar, visibilizar y otorgar el reconocimiento que la economía social tiene en la sociedad actual, estableciendo una definición general de este concepto y los principios que deben seguir las diversas entidades que conforman la Economía Social en España. Mediante la aprobación de la ley 5/2011 y en el artículo 2 de la misma, se delimita el concepto de economía social, estableciendo que “se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”. Es en el artículo 4 cuando se recogen los principios orientadores sobre los cuales actúan las entidades de economía social en todas las Comunidades Autónomas españolas⁸:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

⁸ Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

En el artículo 5 de esta ley, encontramos las diversas entidades que conforman la Economía Social, analizando cada una de estas organizaciones en profundidad en el apartado siguiente.

Tal y como se refleja en el preámbulo de la presente ley, uno de los objetivos clave que se pretenden alcanzar mediante la aprobación de la misma es el establecimiento de un marco jurídico en el cual se reconozcan y se impulse la Economía Social. Para que esto sea posible, es fundamental que las administraciones públicas intervengan en el establecimiento del marco institucional en el que se regule lo referido al funcionamiento de los agentes económicos privados, y también una intervención en el proceso económico con el objetivo de corregir los desequilibrios e incentivar el desarrollo social y económico. Atendiendo al artículo 129.2 de la Constitución Española, “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la propiedad de los medios de producción”. Por ello, los poderes públicos son los responsables de fomentar la Economía Social y las políticas que la fomenten con el objetivo de alcanzar beneficios colectivos de interés general. Siguiendo el artículo 8 de la ley 5/2011 de 29 de marzo, que recoge lo relativo al fomento y difusión de la Economía Social a través de la implementación y evaluación de políticas proactivas de promoción del sector, los poderes públicos estimularan las entidades de Economía Social, realizando actuaciones de difusión y desarrollo de éstas mediante mecanismos de cooperación y colaboración que permitan el cumplimiento del objeto social de estas organizaciones, cumplimiento los objetivos que se exponen en el artículo 8.1.2 de la ley mencionada.

En síntesis, la Economía Social es un concepto novedoso que cada vez tiene más peso en nuestra sociedad debido a los nuevos desafíos a los que nos enfrentamos como consecuencia de los cambios socioeconómicos. Este interés por el desarrollo de las entidades de Economía Social se debe a que éstas se han configurado como organizaciones que dan solución a los problemas sociales, económicos y medioambientales que atentan contra el Estado de

bienestar y que surge en un contexto de crisis. De esta manera, la Economía Social se realza como una potencial alternativa las empresas que persiguen el ánimo de lucro: “Cuando los emprendedores con ánimo de lucro se retiran del mercado, el papel de la empresa social adquiere mayor relieve, con su reparto de esfuerzos y su fomento de la participación, a fin de resolver las necesidades e intereses comunes mediante la ayuda mutua.” (Senent Vidal, 2012)⁹. Sin embargo, que sea un concepto tan reciente supone que sea una gran desconocida para muchos y muchas, y que, como consecuencia de este desconocimiento, sea necesario impulsar acciones que promuevan el desarrollo de estas entidades, amparar su terminología y características en un marco jurídico común y clarificar su finalidad y objetivos sociales como herramienta para la recuperación económica de los países europeos.

⁹ Senent Vidal, M. J. (2012). Diálogos Jurídicos. España-México. Las cooperativas en España, 4, 59–98. <https://doi.org/10.6035/EstudisJuridics.2012.19>

3. LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

En palabras del presidente de CEPES, las empresas de Economía Social “son empresas que vienen desde siempre mostrando sus resultados positivos en términos sociales, ambientales y económicos, que han demostrado su capacidad de mantenimiento del empleo en tiempos de crisis y que juegan un papel clave en la lucha contra la despoblación porque la fijan y porque crean empleo ligado al territorio”¹⁰

Tal y como se recogía en párrafos anteriores, el artículo 5 de la ley 5/2011 recoge las diversas entidades que conforman la Economía Social y que siguen los principios de solidaridad, primacía de las personas y compromiso con los colectivos más vulnerables. Este mismo artículo expone que son modelos empresariales de Economía Social las cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores y fundaciones y asociaciones del sector de la discapacidad, que analizaremos en este epígrafe.

En primer lugar, las cooperativas están reguladas en la ley 27/1999, de 16 de julio, en cuyo artículo 1 se incluye su concepto. Una cooperativa “es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley.”¹¹ Actualmente en nuestro país son el tipo de empresas de Economía Social más popular, existiendo 18.635 cooperativas que dan empleo a 314.119 personas.¹² Cabe resaltar, tal y como expone Rodríguez González en su estudio sobre cooperativas como forma jurídica de empresa para la inserción laboral, este tipo de entidades se presentan como “una interesante opción como fórmula de autoempleo en un sector de actividad como el de atención a las personas, y en el actual contexto de globalización, precarización y disminución

¹⁰ *Las empresas más relevantes de la Economía Social*. (2021, 14 septiembre). CEPES.

¹¹ Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

¹² 4º trimestre de 2019. Datos del Ministerio Empleo y Economía Social

del peso relativo del trabajo, las personas trabajadoras deben buscar formas que garanticen condiciones dignas para el trabajo”¹³

Teniendo en cuenta que forman parte de las Empresas de Economía Social, podemos afirmar que siguen los principios democráticos característicos de este tipo de empresas, además de los principios cooperativos propios regulados en la legislación: adhesión voluntaria y abierta de los socios y socias, equidad, participación económica de los socios y socias, educar, formar e informar a sus socios, y finalmente, el compromiso con los intereses generales de la comunidad.

En segundo lugar, encontramos las Sociedades Laborales que se regulan en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas y en el Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales. Se definen en artículo 1 de la ley como “aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que al menos la mayoría del capital es propiedad de los trabajadores que prestan servicios retribuidos personal y directamente”.¹⁴ De esta manera podemos decir que las Sociedades Laborales se caracterizan por tener una doble condición del socio/a-trabajador/a (socio/a porque cuenta con participaciones u acciones, y trabajador/a porque mantiene una relación laboral de carácter indefinido), porque la responsabilidad de los socios y socias frente a terceros está limitada al capital que aporte cada socio, y finalmente, porque la capacidad de decisión de cada socio/a depende directamente del porcentaje de capital que cada uno posea.¹⁵

En conclusión, de acuerdo con Fernández Sahagún (2019), “las sociedades laborales son agentes de la economía social no solo por formar parte del catálogo de las empresas de economía social según la LES, sino porque su objetivo principal es tener una incidencia social más allá de la generación de beneficios, y para ello desarrollan su actividad, proporcionando bienes y

¹³ Rodríguez González, A. (2020). Cooperativa- centro especial de empleo como forma jurídica de empresa para la inserción laboral. (Análisis a partir de un caso). CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa, 36, 93–130. <https://doi.org/10.7203/ciriec-jur.36.17191>

¹⁴ Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

¹⁵ <http://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/12/13-sl.pdf>

servicios de manera eficiente e innovadora, utilizando parte de sus excedentes a fines sociales y están sometidas a una gestión responsable y transparente.¹⁶

Las mutualidades son otro de los modelos de gestión de las Empresas de Economía Social cuya regulación se encuentra en el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social. Las mutualidades de previsión social se definen como “entidades aseguradoras privadas sin ánimo de lucro que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras.”¹⁷

En cuarto lugar, encontramos las empresas de inserción, cuyo objetivo primordial es dar un lugar en sociedad a las personas en situación de exclusión por motivos económicos o sociales favoreciendo su calidad de vida a través de la creación de bienes y servicios en su beneficio. Tal y como se recoge en el artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, una empresa de inserción es “aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.”¹⁸

A continuación, analizaremos los centros especiales de empleo dentro del marco legislativo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Este tipo de empresas de Economía Social se centra en la integración laboral de personas que se encuentran en situación de discapacidad a través de la inclusión en un 70% de este colectivo

¹⁶ Fernández Sahagún, M. S. (2019). Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos. CIRIEC-España. Revista Jurídica, 34, 11–50. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen34-01.pdf>

¹⁷ Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social.

¹⁸ Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

en sus estructuras organizativas, además de ofrecer formación y apoyo permanente con el objetivo final de que se integren en empresas ordinarias.

En sexto lugar encontramos las Cofradías de Pescadores reguladas en la Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado. Según la CEPES, las Cofradías de Pescadores “son corporaciones de derecho público sectoriales, sin ánimo de lucro, representativa de intereses económicos de armadores de buques de pesca y de trabajadores del sector extractivo, que actúan como órganos de consulta y colaboración de las administraciones competentes en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero, cuya gestión se desarrolla con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de sus socios, con el compromiso de contribuir al desarrollo local, la cohesión social y la sostenibilidad.”¹⁹

Por su parte, las Fundaciones se definen en el artículo 2 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre de Fundaciones como aquellas “organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado su patrimonio de modo duradero a la realización de un fin de interés general.”²⁰ Esto quiere decir que de ninguna manera la finalidad de este tipo de empresas de Economía Social sea la de beneficiar económicamente a los fundadores o las personas relacionadas directamente con éste, sino que debe prestarse a los intereses generales de la comunidad en su conjunto. En un estudio sobre las fundaciones, se expone que estas entidades de Economía Social “contribuyen activamente al desarrollo económico del país, complementan la labor del sector público, el volumen de beneficiarios a los que atiende es significativo, abarcando actividades en ámbitos diversos de interés general”, representando así una de las formas jurídicas más útiles y un “exponente de la madurez de un país pues el sector privado asume responsabilidades sociales en beneficio del común” (Orejas Casas, 2018).²¹

¹⁹ Cofradías de pescadores. (s. f.). CEPES.

²⁰ Ley 50/2002, de 26 de diciembre de Fundaciones.

²¹ Orejas Casas, J. A. (2018). LA ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LAS FUNDACIONES. CIRIEC-España. Revista Jurídica, 32, 305–372. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen32-09.pdf>

Finalmente, hablamos de las asociaciones de la discapacidad, cuya actividad se centra en la prestación de servicios a colectivos vulnerables, como son las personas con discapacidad, buscando su plena inclusión y participación activa a través de la promoción, defensa y reivindicación de sus derechos.

Para concluir este apartado del TFG, podemos afirmar que, a pesar de la gradual importancia de las empresas de Economía Social en España y su crecimiento progresivo como modelos económicos, este tipo de empresas son un claro ejemplo de que es posible alcanzar unos objetivos que satisfagan los intereses económicos de las empresas, a la vez que satisfacer los intereses de la sociedad como conjunto y contribuir a su bienestar.

Tal y como se expone en el informe sobre “Las empresas más relevantes de la Economía Social 2020-2021”, elaborada por la Confederación española de la Economía Social, las empresas de Es generan un 10% del PIB y 2,1 millones de empleo en la actualidad, revelándose así “la fortaleza, impacto y liderazgo y de la economía social, la cual engloba a empresas de todos los tamaños y que actúan en todos los sectores económicos, con gran capacidad de resiliencia”.²²

Por otro lado, en el informe del Impacto Socioeconómico de las entidades de Economía Social, elaborado también por CEPES, se analizan los principales efectos socioeconómicos en cuanto a la cohesión social y territorial que este tipo de empresas tienen en España. En primer lugar, los efectos sobre la cohesión social se centran en la inclusión de colectivos con dificultades de acceso al empleo; efectos relacionados con la mejora de la calidad del empleo; efectos relacionados con la mejora de igualdad de oportunidades; y efectos relacionados con la oferta de servicios sociales y otros servicios de interés general. Por otro lado, los efectos sobre la cohesión territorial se sintetizan en los efectos relacionados con la creación de actividad económica y empleo en el ámbito rural; efectos relacionados con la competitividad de la economía rural; y finalmente efectos asociados al mantenimiento de la población rural.²³

²² Las empresas más relevantes de la Economía Social 2020-2021. CEPES <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.cep.es/files/publicaciones/130.pdf>

²³ Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.cep.es/files/publicaciones/125.pdf>

Todo ello dota de gran relevancia a las empresas de Economía Social, impulsando su fomento y desarrollo en un entorno político y socioeconómico delicado, para la consecución de objetivos orientados a los intereses comunes y la responsabilidad social.

4. ESPECIAL REFERENCIA A LAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL

4.1 Concepto

Como hemos visto en capítulos anteriores, las Mutualidades de Previsión Social (que a partir de ahora denominaremos MPS) son un tipo de entidades de economía social que funcionan bajo los principios característicos de este tipo de organizaciones, aparte de tener unas características propias que estudiaremos a lo largo de este epígrafe.

Recogiendo lo expuesto en el apartado introductorio, las empresas de Economía Social surgen para dar respuesta a necesidades insatisfechas y conseguir determinados objetivos mediante la cooperación y solidaridad de sus miembros. Es por esto por lo que podemos afirmar que, desde la existencia de civilizaciones antiguas, se siguen los principios del mutualismo basados en la colaboración mancomunada a través de agrupaciones de colectivos para resolver problemas y enfrentarse a las adversidades.

Sin embargo, el auge de las mutualidades comienza con el mutualismo obrero de la Primera Revolución Industrial, en la cual los trabajadores y las trabajadoras se agruparon en defensa de sus derechos e intereses ante una situación laboral precaria, mediante la creación de fondos económicos para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad como la enfermedad o el paro.

Atendiendo al artículo 2 de la Ley 9/2000, de 30 de junio, de Mutualidades de Previsión Social, “Las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras”.²⁴

Esto supone una dualidad en la naturaleza de las MPS debido a su carácter asegurador y a su inclusión como entidades de Economía Social, provocando

²⁴ Ley 9/2000, de 30 de junio, de Mutualidades de Previsión Social.

como consecuencia peculiaridades en cuanto a su naturaleza jurídica y a la normativa a la que se someten, que analizaremos a continuación.

Tal y como se expone en el artículo 41 de la CE, “los poderes públicos deberán garantizar un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. Además de este sistema público de protección, se puede hacer frente a los riesgos sociales mediante otros sistemas de previsión social gestionados por entidades privados que ofrecen prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

La situación económica y social de nuestro país y el constante dinamismo del entorno, ha traído como consecuencia la necesidad de dotar de importancia a la previsión social complementaria, que hasta hace unas décadas era más bien escasa. Así mismo, una de las entidades encargadas de gestionar estos sistemas de protección social frente a los riesgos de los ciudadanos y ciudadanas son precisamente las mutualidades de previsión social.

En síntesis, las MPS se han mantenido a lo largo de las décadas como agrupaciones de personas que colaboran de manera solidaria para proteger a sus miembros de determinadas circunstancias a través de aportaciones.

Hoy en día se constituyen como entidades jurídico-privadas independientes que complementan la protección del sistema de la Seguridad Social mediante la prestación de ayudas económicas para proteger determinadas contingencias como la muerte, jubilación, maternidad, seguros de accidentes o enfermedad, entre otros.

Estas entidades siguen los principios de gobernanza democrática y solidaridad, carencia de ánimo de lucro, adhesión libre con fines de interés social y ayuda mutua, principios y valores que son propios de las empresas de la Economía Social, de las que las mutualidades forman parte.

4.2 Regulación

Como hemos expuesto en párrafos anteriores, la doble conceptualización de las mutualidades de previsión social como entidades aseguradoras y entidades de Economía Social, ponen en cuestión el marco legislativo desde el cual deben operar planteándose la incógnita de dónde enmarcar la regulación de las mutualidades.

Debido a la naturaleza aseguradora de las mutualidades, se crea la obligación de que estas entidades se sometan a las normas del resto de sociedades del sector de seguros. Sin embargo, su similitud con los principios de las empresas de Economía Social y su desarrollo en el ámbito de la protección social, fomenta esta falta de precisión legislativa.

De esta manera, a pesar de sus características y finalidad, el tipo de servicios que prestan trajo como consecuencia que la Ley de Seguros de 1908 y la de 1954 excluyesen de su ámbito de aplicación a las mutualidades.

No fue hasta la Ley 33/1984, de 2 de agosto, de ordenación del seguro privado, cuando se incluyó por vez primera, a las mutualidades de previsión social al marco jurídico regulador de la actividad prestada por las entidades aseguradoras, pero reconociéndoles un estatus especial. Esto trajo varias consecuencias para las mutualidades, teniendo que cambiar su sistema de reparto por el de capitalización, quedar sometidas a los mecanismos de supervisión y control de las compañías de seguro y finalmente un cambio en la titularidad de la competencia legislativa entre Estado y Comunidades Autónomas.²⁵

La integración de las mutualidades en el marco legislativo no comienza hasta la codificación, perfilándose el concepto y las características de las mutualidades en las diversas leyes y reglamentos que recogían estas entidades desde el año 1908, hasta la actual Ley 30/1995, de 8 de noviembre, sobre Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (LOSSP).²⁶

²⁵ Fajardo, G. 2020. *Manual de Economía Social*. Tirant Lo Blanch (pp.449-460).

²⁶ Duque, J. 1997. *Estudios y comentarios sobre la Ley de Ordenación y supervisión de los seguros privados*. (pp.197-224)

Su naturaleza aseguradora hace necesaria hacer referencia a la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, cuyo objeto se concreta, atendiendo al artículo 1 de la presente ley, en “la regulación y supervisión de la actividad aseguradora y reaseguradora privada comprendiendo las condiciones de acceso y ejercicio y el régimen de solvencia, saneamiento y liquidación de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, con la finalidad principal de proteger los derechos de los tomadores, asegurados y beneficiarios, así como de promover la transparencia y el desarrollo adecuado de la actividad aseguradora”.

Es importante destacar el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social, que tiene por objeto el desarrollo de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en lo referente a las mutualidades de previsión social.

Por otra parte, tiene también especial relevancia el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. Éste tiene por objeto el desarrollo de la regulación recogida por la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades aseguradoras y reaseguradoras, así como completar la transposición al ordenamiento jurídico nacional de la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Directiva Solvencia II), todo ello con el fin último de proteger los derechos de los tomadores, asegurados y beneficiarios, y de promover la transparencia y el desarrollo de la actividad aseguradora.²⁷

Hoy en día el marco normativo de las mutualidades de previsión social en nuestro país ha sufrido, como hemos visto, numerosas adaptaciones a las exigencias del marco europeo. Siguiendo lo expuesto en el artículo 68 de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, el marco legislativo difiere dependiendo de si se opera a nivel estatal o regional.

²⁷ BOE. Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

Siguiendo las normas aplicables para cada caso expuestas en él, en el caso de operarse a nivel estatal, las mutualidades se consideran entidades aseguradoras a todos sus efectos, siguiendo los sistemas de funcionamiento de las compañías de seguro, pudiendo otorgar prestaciones sociales bajo previa autorización y siempre que se realice de forma separada a sus operaciones de seguro.

Por otro lado, en el caso de tratarse de mutualidades de previsión social cuyo ámbito de aplicación se encuentre en el territorio de una Comunidad Autónoma, “se registrarán, en lo concerniente a su actividad aseguradora, por las disposiciones a que se refiere el número 2 subsiguiente que tengan la consideración de bases de la ordenación de los seguros con arreglo a la disposición final primera de la presente Ley y por las normas dictadas por dichas Comunidades Autónomas en desarrollo de dichas bases.”²⁸

4.3 Notas características

Como íbamos diciendo, además de seguir los principios básicos de las entidades de Economía Social expuestos en el artículo 4 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, las mutualidades tienen unas características propias por el hecho de ser además entidades aseguradoras, que definen su funcionamiento y finalidad.

Las MPS se configuran como agrupaciones de personas que persiguen una finalidad social y que funcionan bajo los principios de ayuda mutua y solidaridad frente al beneficio personal de sus asociados. De esta manera, su funcionamiento se basa en compartir un patrimonio que destinan a fines sociales y comunitarios ofreciendo una protección social frente a las adversidades a las que puedan enfrentarse los ciudadanos. Por otro lado, las mutualidades de previsión social son empresas “de participación”, en la cual la condición de asegurado y socio coinciden, siendo necesaria la participación en la actividad económica que se desarrolla, ya sea como proveedor, consumidor o ambas, para adquirir la condición de socio o mutualista.²⁹

²⁸ Fajardo, G. 2020. *Manual de Economía Social*. Tirant Lo Blanch (pp.449-460).

²⁹ Fajardo, G. 2020. *Manual de Economía Social*. Tirant Lo Blanch (pp.449-460).

En el artículo 64.3 de la Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados se recogen los requisitos que deben cumplir las mutualidades de previsión social:

a) Carecer de ánimo de lucro.

b) La condición de tomador del seguro o de asegurado será inseparable de la de mutualista.

c) Establecer igualdad de obligaciones y derechos para todos los mutualistas, sin perjuicio de que las aportaciones y prestaciones guarden la relación estatutariamente establecida con las circunstancias que concurran en cada uno de ellos.

d) Limitar la responsabilidad de los mutualistas por las deudas sociales a una cantidad inferior al tercio de la suma de las cuotas que hubieran satisfecho en los tres últimos ejercicios, con independencia de la cuota del ejercicio corriente.

e) La incorporación de los mutualistas a la mutualidad será en todo caso voluntaria y requerirá una declaración individual del solicitante, o bien de carácter general derivada de acuerdos adoptados por los órganos representativos de la cooperativa o de los Colegios Profesionales, salvo oposición expresa del colegiado, sin que puedan ponerse límites para ingresar en la mutualidad distintos a los previstos en sus estatutos por razones justificadas.

f) La incorporación de sus mutualistas podrá ser realizada directamente por la propia mutualidad o bien a través de la actividad de mediación en seguros, esto último siempre y cuando cumplan los requisitos de fondo mutuo y garantías financieras del artículo 67. No obstante, los mutualistas podrán participar en la incorporación de nuevos socios y en la gestión de cobro de las cuotas, en cuyo caso podrán percibir la compensación económica adecuada fijada estatutariamente.

g) Otorgar sólo las prestaciones enumeradas en el artículo 65 y dentro de los límites cuantitativos fijados en el mismo.

h) Asumirán directamente los riesgos garantizados a sus mutualistas, sin practicar operaciones de coaseguro ni de aceptación en reaseguro, pero pudiendo realizar operaciones de cesión en reaseguro con entidades aseguradoras autorizadas para operar en España.

i) La remuneración a los administradores por su gestión formará parte de los gastos de administración, no pudiendo exceder éstos de los límites fijados por el Ministerio de Economía y Hacienda.

j) En su constitución deberán concurrir al menos 50 mutualistas.

En cuanto a la constitución, además de estos requisitos expuestos con anterioridad, para prestar servicios de aseguramiento, las mutualidades de previsión social deberán obtener una autorización administrativa expedida por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, cuando su ámbito de actuación abarque todo el territorio nacional, o por el organismo competente de la respectiva Comunidad Autónoma, previo informe de la Administración General del Estado. Ligada a esta autorización, irá la inscripción en el registro administrativo de entidades aseguradoras que permitirá realizar las operaciones de seguro autorizadas.

En relación a la denominación social, tal y como se expone en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, “En su denominación deberá figurar necesariamente la indicación "Mutualidad de previsión social", que quedará reservada para estas entidades.” Además, tal y como se expone en el artículo 9 del Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, “Ninguna entidad podrá adoptar la denominación que venga utilizando otra, que induzca a confusión o que haga alusión a otra actividad distinta de la propia aseguradora.”, así como también, “Queda prohibido incluir en la denominación social palabras que puedan interpretarse como definidoras de la naturaleza jurídica pública u oficial de la entidad, salvo que la misma tenga tal naturaleza.”

El domicilio social de las MPS, deberá ser “dentro del territorio español en el lugar en que se halle el centro de su efectiva administración y dirección, o en que radique su principal establecimiento o explotación”. Tiene especial importancia ya que, tal y como se recoge en el apartado anterior, las MPS circunscritas al territorio de una determinada CCAA quedará sujeta a la ordenación y supervisión de la misma, existiendo una distribución competencial diferente entre Estado y Comunidades Autónomas.

El objeto social de las mutualidades de previsión social queda reflejado en el artículo 3 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, en el que se recoge que, quedan sometidas a los preceptos de la mencionada ley:

- a) Las actividades de seguro directo de vida y de seguro directo distinto del seguro de vida.
- b) Las actividades de reaseguro.
- c) Las operaciones preparatorias o complementarias de las de seguro que practiquen las entidades aseguradoras y reaseguradoras.
- d) Las actividades de prevención de daños vinculadas a la actividad aseguradora.
- e) Cualesquiera otras actividades cuando se establezca expresamente en una norma con rango de ley.

De esta manera, podemos afirmar que en principio el objeto social de estas entidades es estrictamente asegurador, ya que se asumen riesgos de forma directa. Sin embargo, es posible ampliar su objeto social otorgando prestaciones sociales, cuando se reúnan una serie de requisitos expuestos en el artículo 64.2 del Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre.

- a) Que dichas prestaciones hayan sido autorizadas específicamente por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
- b) Que mantengan la actividad de otorgamiento de prestaciones sociales con absoluta separación económico-financiera y contable respecto de sus operaciones de seguro.
- c) Que, en todo momento, dispongan del fondo mutual mínimo y tengan adecuadamente constituidas sus garantías financieras.
- d) Que los recursos que dediquen a la actividad de prestación social sean de su libre disposición.

En el artículo 65 del mismo texto legislativo mencionado en el párrafo anterior, se recoge el ámbito de cobertura y las prestaciones determinadas que pueden otorgar las MPS, siempre dentro de unos límites cuantitativos y cualitativos

fijados que podrán no aplicarse siempre que obtengan autorización administrativa y se cumplan una serie de requisitos (artículo 66 del Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre)

De esta forma, en cuanto a la previsión de riesgos sobre las personas, las contingencias que pueden cubrir son las de muerte, viudedad, orfandad y jubilación, y garantizarán prestaciones económicas en forma de capital o renta. Asimismo, podrán otorgar prestaciones por razón de matrimonio, maternidad, hijos y defunción. Y podrán realizar operaciones de seguro de accidentes e invalidez para el trabajo, enfermedad, defensa jurídica y asistencia, así como prestar ayudas familiares para subvenir a necesidades motivadas por hechos o actos jurídicos que impidan temporalmente el ejercicio de la profesión.”

Por lo que se refiera a la previsión de riesgos sobre las cosas, las MPS podrán garantizar los que se relacionan seguidamente y dentro del importe cuantitativo de dichos bienes:

- a) Viviendas de protección oficial y otras de interés social, siempre que estén habitadas por el propio mutualista y su familia.
- b) Maquinaria, bienes e instrumentos de trabajo de mutualistas que sean pequeños empresarios. A estos efectos, se entenderá por pequeños empresarios los trabajadores autónomos por cuenta propia y los profesionales y empresarios, incluidos los agrícolas, que no empleen más de cinco trabajadores.
- c) Cosechas de fincas cultivadas directa y personalmente por el agricultor, siempre que no queden comprendidas en el plan anual de seguros agrarios combinados, y los ganados integrados en la unidad de explotación familiar.

En cuanto al fondo mutual de las mutualidades de previsión social, éste es un requisito fundamental para llevar a cabo la actividad aseguradora de la forma adecuada y poder hacer frente a los siniestros y gastos. De esta manera, tal y como se expone en el artículo 34.3 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, con carácter general, las MPS deberán acreditar un fondo mutual de 30.050,61 euros. Asimismo, formarán con su patrimonio un fondo de maniobra que les permita pagar los siniestros y gastos sin esperar al cobro de las derramas. Sin embargo, recogiendo lo expuesto en el artículo 34.2 de la presente ley, “las mutualidades

de previsión social que hayan obtenido la autorización administrativa para operar por ramos deberán acreditar un fondo mutual cuya cuantía mínima será la que corresponda entre las señaladas como capital social desembolsado de las sociedades anónimas en el artículo 33.1, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.2.c) para las mutualidades que operen por ramos y continúen realizando operaciones de seguro del artículo 44.1.” Finalmente, en el caso de que las mutualidades de previsión social operen por ramos y ejerzan su actividad en varios ramos de seguro, les será de aplicación lo indicado en el artículo 33.3, entendiéndose hechas al fondo mutual las referencias al capital social.

Por otra parte, dentro de las condiciones para el ejercicio de la actividad aseguradora, recogidas en la sección 1 de garantías financieras del capítulo II del Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, las entidades aseguradoras deben contar con provisiones técnicas suficientes, adecuadamente calculadas, contabilizadas e invertidas en activos aptos para el conjunto de sus actividades. Además, las entidades aseguradoras deben contar con un margen de solvencia suficiente, constituido por el patrimonio de la entidad aseguradora libre de todo compromiso previsible y con deducción de los elementos inmateriales. Finalmente, las MPS deben constituir un fondo de garantía formado por La tercera parte de la cuantía mínima del margen de solvencia, que no podrá ser inferior a tres millones de euros para las entidades que operen en alguno de los ramos de vida, caución, crédito y cualquiera de los que cubran el riesgo de responsabilidad civil, así como para las que realicen actividad exclusivamente reaseguradora, y a dos millones de euros para las restantes.³⁰

En la actualidad existe un elevado grado de dispersión, habiendo pocas mutualidades con elevada cuota de mercado y alta eficiencia técnica y de cobertura de riesgos y un elevado número de mutualidades con una cuota mínima y baja eficiencia técnica y cobertura de riesgos. Esto trae como consecuencia la necesidad de aplicar procesos de reestructuración para

³⁰ BOE. Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados.

alcanzar una dimensión mínima que asegure la supervivencia de este tipo de entidades.

Una opción para la reestructuración de las MPS es la fusión, regulada en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por las cuales dos o más mutualidades se disuelven sin liquidarse y traspasan el patrimonio a título universal a una nueva entidad aseguradora resultante de la fusión (fusión por creación de una sociedad) o a una entidad aseguradora preexistente que las absorbe (fusión por absorción). La fusión se constituye como un mecanismo jurídico idóneo para resolver los problemas de solvencia de las mutualidades, facilitando a reestructuración y la reducción de costes, logrando como resultado la concentración de entidades aseguradoras y fortaleciendo su posición frente a la competencia.

Otra de las opciones de reestructuración más viables es la cesión de cartera, regulada en el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, que consiste en la transferencia o transmisión del conjunto global de contratos de seguro en curso (cesión total), o de la parte que afectan a los ramos en los que se actúa (cesión parcial), sustituyéndose los derechos y obligaciones como consecuencia.³¹

Para concluir este apartado, hablaremos de la disolución de las MPS cuyas causas se recogen el artículo 172 de la Ley 20/2015, de 14 de julio.

1. La revocación de la autorización administrativa que afecte a todos los ramos o actividades en que opera la entidad. No obstante, la revocación no será causa de disolución cuando la propia entidad renuncie a la autorización administrativa y esta renuncia venga únicamente motivada por la modificación de su objeto social para desarrollar una actividad distinta a las enumeradas en el artículo 3.1.

2. La cesión total de la cartera de contratos de seguro cuando afecte a todos los ramos en los que opera la entidad. No obstante, estas cesiones de cartera o actividad no serán causa de disolución cuando en la escritura pública de cesión la cedente manifieste la modificación de su objeto social para desarrollar una actividad distinta a las enumeradas en el artículo 3.1, o en el caso de mutuas de

³¹ Bataller, J. 2008. *Las entidades de economía social en un entorno globalizado*. (pp.167-183)

seguros y mutualidades de previsión social que se transformen en una sociedad de capital con actividad distinta de la aseguradora.

3. Haber quedado reducido el número de socios en las mutuas de seguros, cooperativas de seguros y mutualidades de previsión social a una cifra inferior al mínimo reglamentariamente establecido.

4. No realizar las derramas pasivas.

5. Las causas de disolución enumeradas en el artículo 363 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

4.4 Los principios de la economía social y los principios de las empresas de la economía social. Especial referencia a su aplicación en el caso de las mutualidades

Tal y como se expone en el apartado de conceptualización de las mutualidades de previsión social, este tipo de entidades, a pesar de ser consideradas entidades aseguradoras que se rigen por el marco normativo de los seguros, son entidades de Economía Social. Esto implica que se incluyan también en el marco jurídico de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en la que se integra la normativa aplicable todas las entidades que integran la economía social.

De conformidad al artículo 5.1 de la presente ley, “Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.”

De esta manera, las mutualidades de previsión social al considerarse como entidades de la economía social actúan en base a unos principios orientadores expuestos en el artículo 4 de esta misma ley³²:

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Además de los principios de la Economía Social, recogidos, como ya hemos destacado, en el artículo 4 de la Ley de Economía Social de 2011, las empresas de Economía Social, entre las que se encuentran las mutualidades, se rigen por una serie de principios y valores, que son particulares de este tipo de entidades.

Los valores de las empresas de la Economía Social hacen referencia a la solidaridad, cooperación, democracia, participación, transparencia, creación de empleo inclusivo y estable, impulso del emprendimiento, disminución de la brecha salarial y desigualdades de género, fomento de la economía rural haciendo frente a la despoblación, compromiso con el entorno..., entre otros.³³

³² BOE. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

³³ Rincón Roldán, Francisco. Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 2021, págs. 33-59)

Por su parte, los principios de las empresas de la Economía Social, detallados en la ACI en la versión de Manchester de 1995 se resumen en³⁴:

- La adhesión voluntaria y abierta a todas las personas que sean capaces y deseen hacerse socios y socias de la organización aceptando las responsabilidades y sus valores, sin discriminación alguna.
- El principio de gestión democrática y participativa que analizaremos más adelante en profundidad.
- La participación equitativa al capital por parte de los socios y socias y la gestión del democrática del excedente, orientada a mantener la organización y cumplir con sus fines sociales.
- La autonomía e independencia de las entidades de Economía Social manteniendo el control democrático por parte de los socios.
- La educación, formación e información de los miembros que integran estas organizaciones con el fin de garantizar el correcto desarrollo y crecimiento de las mismas.
- Cooperación entre cooperativas, que se fundamenta en la colaboración estrecha entre las entidades de economía social y en el fortalecimiento del movimiento cooperativo.
- Interés por la comunidad, orientando sus esfuerzos en el desarrollo sostenible del territorio que las rodea y al compromiso con la comunidad.

En este trabajo haremos referencia a uno de los principios: gestión democrática y participativa. Entendemos por gestión democrática y participativa la manera en que las entidades de Economía Social se organizan, participando sus socios y socias de forma democrática en la toma de decisiones y fijación de políticas mediante el voto que les corresponde por la condición de socios y socias.

En primer lugar y por lo que se refiere a los principios de la Economía Social mencionados, analizando cada uno de estos principios podemos verificar que las mutualidades siguen estos principios orientadores. Recogiendo la definición de

³⁴ García-Gutierrez Fernández, Carlos. Las sociedades cooperativas de derecho y las de hecho con arreglo a los valores y a los principios del congreso de la Alianza Cooperativa Internacional de Manchester en 1995: Especial referencia a las Sociedades de Responsabilidad Limitada reguladas en España. REVESCO. N°61, 1995, págs. 53-88)

mutualidades de previsión social, concluimos en que éstas son sociedades de personas que carecen de ánimo de lucro y ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario y complementaria al sistema de previsión de la Seguridad Social.

Por lo que se refiere a los principios cooperativos de las empresas de la economía social formulados por la Alianza Cooperativa Internacional, y reformulados en 1995, podemos destacar que por lo que se refiere al que nosotros nos interesa: estructura y gestión democrática y participativa: Las MPS tienen como característica una estructura y gestión democrática por la que sus miembros participan democráticamente en los órganos de gobierno que conforman la entidad.

En cuanto a la participación, recogiendo lo expuesto en el capítulo de las mutualidades de previsión social por Manuel Alegre Bueno en el “Manual de economía social” de Rafael Chaves Ávila, Gemma Fajardo García y José Luis Monzón Campos, las mutualidades de previsión social son empresas “de participación”, en la cual la condición de asegurado/a y socio/a coinciden, siendo necesaria la participación en la actividad económica que se desarrolla, ya sea como proveedor, consumidor o ambas, para adquirir la condición de socio/a o mutualista, lo cual implica que los socios tienen igualdad a la hora de participar en la toma de decisiones.

Atendiendo al artículo 35 del Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social, “los órganos de gobierno de las mutualidades de previsión social son la asamblea general y la junta directiva, con estas u otras denominaciones, sin perjuicio de que los estatutos puedan, además, prever otros.”, teniendo que garantizar estos órganos “una participación efectiva de los mutualistas en el gobierno de la entidad, teniendo en cuenta el tipo de colectivo a que pertenecen, sectores económicos en que desarrollen su actividad u otras circunstancias análogas.”³⁵ Así pues, en los capítulos II y III de este Real Decreto se concretan los aspectos

³⁵ BOE. Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social

del funcionamiento de los órganos de gobierno de las MPS, quedando reflejados los principios de economía social de gestión democrática y participativa.

En segundo lugar, el artículo 4 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, menciona la ausencia de ánimo de lucro de las entidades de economía social: “Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad”.

Como vimos de la definición de las MPS, estas entidades, a diferencia de las empresas de economía convencional, trasladan a un segundo plano el ánimo de lucro, lo que implica que el resultado económico de estas organizaciones no es clave, dejando de lado el beneficio empresarial y centrándose en la satisfacción de necesidades y en el beneficio a largo plazo de sus miembros. Así pues, cuando existe un excedente, éste no se reparte entre los socios como ocurre en determinados tipos de empresas, sino que se destina a reservas.

El hecho de que las MPS carezcan de ánimo de lucro, realza su posición como entidades que participan en la provisión de servicios de bienestar, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las personas, impulsando su desarrollo y promoviendo prácticas que favorezcan la creación de empleo de calidad, y reduciendo a la vez los desequilibrios que genera el mercado laboral y las desigualdades sociales y económicas. Podemos concluir por tanto en que, para este tipo de entidades, las personas son el “centro” de todo y el pilar fundamental para su desarrollo.

El tercero de los principios orientadores de las entidades de Economía Social expuestos en la ley mencionada, habla de la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

La solidaridad en las mutualidades de previsión social es uno de sus rasgos característicos, ya que, tal y como expresa Manuel Alegre Nueno en el “Manual de economía social”, Las MPS se configuran como agrupaciones de personas que persiguen una finalidad social y que funcionan bajo los principios de ayuda mutua y solidaridad frente al beneficio personal de sus asociados y asociadas. Además, el sistema de aportaciones y cuotas de las MPS, se basa en las circunstancias personales de cada miembro, lo que impulsa el principio de solidaridad de estas entidades.

Finalmente, hablamos de la existencia de una independencia respecto a los poderes públicos. Esta es la última de las características que configuran a las mutualidades de previsión social como entidades de la Economía Social, siendo éstas por definición entidades de carácter privado que actúan como entidades aseguradoras complementarias al sistema público de la Seguridad Social.

5. GESTIÓN DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA EN EL LIDERAZGO DE LAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL

5.1 Cuestiones previas

El dinamismo del entorno político y socioeconómico provoca una necesidad de respuesta por parte de las instituciones gubernamentales a los desafíos globales que ponen en riesgo nuestro futuro. De esta manera, la UE ha diseñado 17 objetivos y metas de desarrollo sostenible que deben cumplirse para el año 2030 con el fin de eliminar desigualdades, garantizar la paz, el equilibrio medioambiental, la justicia..., entre otros.

También es objetivo de nuestro trabajo de investigación, poner en valor la estrecha relación que existe entre los principios y valores de las empresas de la economía social, y particularmente de las MPS y los ODS. Es especialmente relevante para nuestra investigación el ODS 8, que busca la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, con el fin de erradicar la pobreza garantizando empleos estables y bien remunerados en igualdad de oportunidades.

En el año 2021 la tasa de desempleo mundial se situaba en un 6,2%, bajando respecto al año anterior, pero manteniendo la tendencia ascendente.³⁶ Por otra parte, la brecha género es una realidad existente en la sociedad, siendo la participación masculina de un 94% frente a un 63% de la femenina, y ganando ellos un 12,5% más que las mujeres. Es entonces evidente que las desigualdades entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de roles de género, siguen estando presentes mundialmente en el siglo XXI y que es fundamental promover políticas orientadas a la creación de empleos justos que promuevan la productividad, creatividad y desarrollo global.³⁷

La Economía Social se sitúa en consonancia con el ODS 8, buscando a través de su trabajo incrementar la productividad económica mediante políticas

³⁶ Statista. (2022, 7 febrero). Tasa mundial de paro 2007–2023.

<https://es.statista.com/estadisticas/636029/tasa-global-de-desempleo/>

³⁷ Moran, M. (2020, 17 junio). Crecimiento económico. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

inclusivas, democráticas, que propicien la innovación y el emprendimiento, con el fin de combatir las desigualdades sociales, el deterioro medioambiental y el trabajo y condiciones laborales indignas. Además, las empresas de Economía Social dan especial importancia a los valores de cooperación, solidaridad e igualdad para garantizar un futuro laboral optimista y equitativo para hombres, mujeres, jóvenes y los colectivos más desfavorecidos, así como proteger los derechos laborales y garantizar un entorno laboral seguro para todos.

Las MPS forman parte del tejido de las EES, y, por tanto, no siguen las fórmulas jurídicas típicas de las empresas convencionales. Estas entidades funcionan bajo una serie de principios orientadores característicos recogidos en el artículo 4 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, que fundamentan sus fines de cohesión social, empleo digno y de calidad, igualdad de oportunidades de género, fomento de la democracia, sostenibilidad medioambiental del territorio, innovación social, solidaridad, entre otras.

5.2 La gestión democrática y participativa en el liderazgo en las MPS como empresas de la economía social

Recogiendo el concepto de mutualidades expuesto en el artículo 2 de la Ley 10/2003, de 13 de junio, de Mutualidades de Previsión Social, entendemos que son entidades que se organizan democráticamente siguiendo unos criterios de representatividad de los socios³⁸. Además, en el artículo 64.3 c) del Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, se recoge un requisito fundamental de las MPS: *“igualdad de obligaciones y derechos para todos los mutualistas, sin perjuicio de que las aportaciones y prestaciones guarden la relación estatutariamente establecida con las circunstancias que concurran en cada uno de ellos”*.

Así, podemos afirmar que la gestión de las MPS se rige por el principio de participación democrática teniendo todos los socios y socias mutualistas los

³⁸ Artículo 2.1 Ley 10/2003, de 13 de junio, de Mutualidades de Previsión Social: *“Se entiende por mutualismo la actividad aseguradora que, sin afán de lucro, las mutualidades de previsión social ejercen como actividad principal, con carácter voluntario y complementario de la Seguridad Social y con finalidad de protección mutua; que tiene por objeto la protección de los socios, las personas que éstos designen como beneficiarios de las prestaciones o sus bienes, y que se organiza democráticamente por criterios de representatividad del socio o socia.”*

mismos derechos y obligaciones y siendo la toma de decisiones en sus órganos independiente de las aportaciones al fondo mutual de los socios y socias.

En síntesis, definimos la gestión democrática y participativa como uno de los valores fundamentales bajo el cual funcionan las MPS, basado en la participación democrática de todos los socios y socias en los órganos de gobierno que conforman la entidad, además de una participación en la economía dirigida al interés de las personas y a fines sociales, y no orientando sus esfuerzos a fines meramente económicos.

Otra de las preocupaciones y objetivos de este trabajo, es que los datos y conclusiones a los que aquí se lleguen sean examinados con perspectiva de género y desagregando, como señalamos, las cifras que puedan exponerse, para llegar a resultados más claros y visibles. En relación por tanto con esta cuestión, pasamos a estudiar la gestión democrática y participativa del liderazgo de estas entidades en las MPS.

5.3 Especial referencia a la gestión democrática y participativa y liderazgo en las mutualidades

5.3.1 Aspectos previos

Las mujeres han estado históricamente menos presentes en el ámbito laboral que los hombres, pero, recientemente, el papel de éstas en la actividad económica y emprendedora está aumentando a gran escala. La incorporación en igualdad de las mujeres al mercado de trabajo es por tanto uno de los retos de los últimos tiempos a nivel global, recogándose en España el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”*³⁹ Este principio no solo se adopta a nivel nacional, incluyéndose la igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda Europea 2030

³⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

como el ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.⁴⁰

Sin embargo, es evidente que dentro del mercado laboral y en otras esferas sociales, existen desigualdades entre mujeres y hombres que reducen los niveles de actividad de la población femenina e incrementan las barreras de género. A pesar de que existen sectores de actividad feminizados, generalmente como consecuencia de estereotipos y roles tradicionalmente asignados, en los que la participación de las mujeres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total en un 15%, en el caso de las empresas privadas tradicionales la presencia masculina es mayor, representando las mujeres tan solo un 34% de los puestos directivos.⁴¹

5.3.2 Mujeres y empleo

La OIT recoge la definición de empleo precario como aquella “relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”.⁴²A pesar de que se amparen los derechos de las mujeres y la igualdad en las diversas legislaciones, a nivel práctico esto no sucede, conformando las empresas de economía convencional un sector en el que las desigualdades de empleo y salario son notables, existiendo casos de empleo precario que afectan negativamente al desarrollo profesional del colectivo femenino. Así, hablamos de tasas de actividad más bajas que la de los hombres, pero tasas de paro femeninas más elevadas, mayor temporalidad, preferencia por el empleo a tiempo parcial para conciliar la vida privada y laboral, menor participación en órganos de toma de decisiones...etc.

Extrayendo una serie de datos del INE, podemos observar gráficamente estas desigualdades, mostrándose a continuación unas tablas con la población total de España y las tasas de actividad y paro de hombres y mujeres en el último año 2021.

⁴⁰ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

⁴¹ Informe Women in Business 2021 <https://www.grantthornton.es/perspectivas/women-in-business/women-in-business-2021/>

⁴² <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>

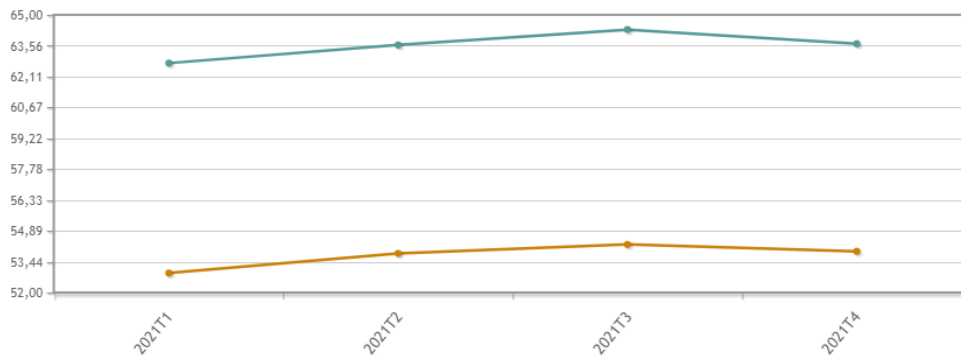
Tabla 1: Población residente en España.

Población residente en España

		Valor	Variación semestral
Población total	1	47.326.687	-0,15
Hombres	1	23.188.901	-0,17
Mujeres	1	24.137.787	-0,14
Extranjeros	1	5.325.907	-0,79

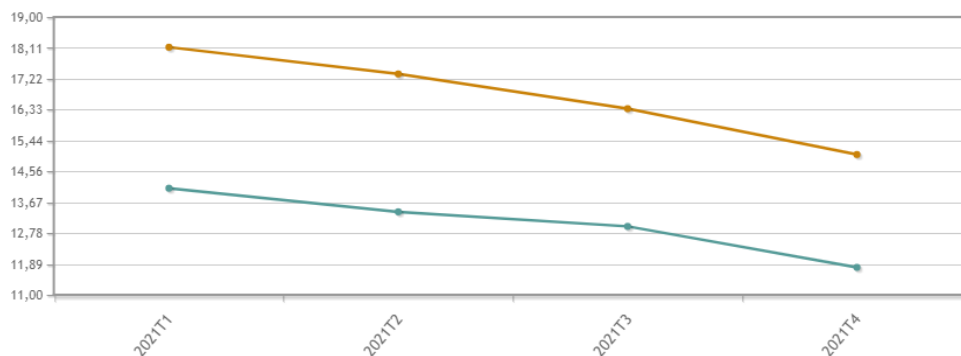
Fuente: INE. (2021). Población residente en España. INE. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Gráfico 1: Encuesta de Población Activa (EPA), Sexo, Total Nacional, Tasa de actividad



Fuente: INE. (2021). Tasa de actividad por sexo. INE. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#tabs-grafico>

Gráfico 2: Encuesta de Población Activa (EPA), Sexo, Total Nacional, Tasa de paro de la población



Fuente: INE. (2021). Tasa de paro de la población por sexo. INE. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#tabs-grafico>

Podemos observar a simple vista en la Tabla 1 que no existe una diferencia significativa entre el número de hombres y mujeres pertenecientes a la población española, sin embargo, si analizamos el Gráfico 1 y comparamos la población activa por sexo podemos ver que la cantidad de hombres (línea azul) que trabajan es, en gran medida, superior a la cantidad de mujeres (línea naranja). Existe a finales de 2021, aproximadamente un 53,5% de tasa de actividad femenina, frente a un 63,5% de tasa de actividad masculina. Si analizamos el Gráfico 2 podemos observar cómo a finales del año 2021, la tasa de paro femenina, situada aproximadamente en un 15%, supera a la masculina, situada aproximadamente en un 11,8%.

Esto nos sugiere que existen desigualdades notables entre ambos sexos en el ámbito laboral, ya que, a pesar de que la población española no muestra diferencias notables entre hombres y mujeres, al analizar estos indicadores concluimos en que hay una menor inserción de las mujeres en el mercado laboral, y que, dentro de éste, las tasas de paro son más elevadas para ellas.

5.3.3 Mujeres y empleo en la economía social

No obstante, con el reciente surgimiento de la Economía Social y consecuente aumento de las empresas de Economía Social en el mercado, han surgido nuevos retos y formulas dentro del entorno empresarial en las cuales las mujeres adquieren un rol destacable, representado la población activa femenina un porcentaje cada vez mayor. A diferencia de las empresas tradicionales enmarcadas en la económica hegemónica en las que, como mencionábamos anteriormente, las mujeres tienen una presencia minoritaria, en las empresas de Economía Social las mujeres representan el 64,4% del total de socios y trabajadores, y conforman más del 60% de los cargos de responsabilidad y representación, estimulándose así la equidad e igualdad de género y de oportunidades de desarrollo y liderazgo del sector femenino en estas empresas transformadoras⁴³. De esta manera, podemos afirmar como recoge Senent Vidal en su estudio sobre la perspectiva de género en la Economía Social, que “, los principios y formas de organización de la Economía social siguen siendo

⁴³ https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/10981/Informe_Auditoria_Social_Estatal_2020_REAS_RdR.pdf

instrumentos de notable valor para luchar contra la discriminación por razón de sexo”.⁴⁴

Las empresas de Economía Social se muestran como una respuesta innovadora e inclusiva que busca fomentar proyectos con fines sociales y empleo de buenas prácticas en los que el rol de la mujer es tiene particular relevancia. Este tipo de entidades no solo trabajan bajo principios económicos como suele ocurrir en las empresas convencionales, sino que prestan especial atención al compromiso social, la equidad, la sostenibilidad, el medioambiente, la calidad laboral, la cooperación...

Para una mayor comprensión del tema que abordamos, extraje una serie de datos del Informe de Auditoría Social de REAS 2020 en el que participaban 495 entidades asociadas y vinculadas a distintas redes territoriales y sectoriales de REAS RdR. El objetivo de este informe es presentar datos de estas entidades sobre aspectos relevantes que permiten diseñar un diagnóstico de su funcionamiento, estrategias de mejora en los diversos ámbitos y dar visibilidad a este tipo de empresas y su cada vez mayor importancia y conocer su magnitud en el mercado laboral. De esta manera, en lo que concierne al papel de la mujer en empresas de ES, a lo largo del informe se analiza el porcentaje de personas vinculadas y trabajadoras con las entidades de la muestra, el grado de participación de hombres y mujeres en las entidades, indicadores relacionados con la remuneración del trabajo reflejando la brecha salarial de género aún existente, y el porcentaje de empresas que promueven condiciones laborales de calidad con el fin de atender las necesidades de las trabajadoras y trabajadores.

En primer lugar, se analizan las personas vinculadas y trabajadoras con las entidades de la Economía Social y Solidaria, mostrándose datos numéricos que reflejan una mayor participación femenina que en el resto de empresas convencionales. Hablamos por tanto de un total de 9.533 mujeres trabajadoras que representan el 64,4% del peso de las entidades, frente a 5.251 hombres

⁴⁴ Senent Vidal, M. J., & Fajardo García, G. (2014). ECONOMÍA SOCIAL: IDENTIDAD, DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS. INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL, 424–440.
<https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/40/12040/60815a488b93869d8dee8fb59b3c865c.pdf>

trabajadores que representan el 35,5%. Si tenemos en cuenta al resto de personas implicadas en la organización (patronas, voluntarias, socias no trabajadoras...), hablaríamos de un 46,9% de mujeres implicadas en la organización frente a un 53,2% de hombres, lo que representa casi una igualdad entre ambos géneros.

Sin embargo, aunque la presencia femenina en este tipo de entidades es fundamental, es necesario analizar el grado en que las mujeres participan en las organizaciones. Hablamos por tanto del principio de gestión democrática, característico de las empresas de economía social, y en especial de las cooperativas, en las que cada miembro de la entidad tiene un voto a la hora de tomar decisiones por el hecho de pertenecer a la organización, es decir, independientemente de la aportación de capital que éste realice. Del informe en cuestión podemos extraer una serie de datos que nos indican la participación femenina con un total de 4.309 mujeres y masculina con un total de 3.034 hombres, en la elaboración del Plan de Gestión y el Presupuesto y de la aprobación del Plan de Gestión y el Presupuesto. En el primer caso, nos encontramos con que un 58,6% de las mujeres implicadas en las organizaciones (tanto trabajadoras como no trabajadoras) que participan en las entidades de muestra, colaboran en la elaboración de estos documentos, frente a un 41,3% de hombres. No obstante, si nos fijamos en los porcentajes de participación únicamente de las trabajadoras de las entidades de muestra, nos encontramos con que los hombres superan a las mujeres con un 57,8%. La misma diferencia la encontramos en la aprobación del Plan de Gestión y el Presupuesto al comparar los porcentajes según el género y los porcentajes sobre las trabajadoras, teniendo mayor participación los hombres trabajadores con un 62,1% frente a un 41,7% de las mujeres. Esto nos indica que a pesar de que hay un mayor número de mujeres que participan en la elaboración y aprobación del Plan de Gestión y el Presupuesto, son los hombres los que tienen más peso en su diseño y aprobación.

En cuanto al Principio de Equidad de las entidades que participan en la muestra, concluimos en que existe un mayor porcentaje de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en entidades de Economía Social y Solidaria (62%), que de hombres (38%). Sin embargo, a pesar de que las mujeres siguen liderando los

cargos societarios-políticos, observamos un descenso notable en el porcentaje de las mismas (52,7%) frente al de los hombres (47,2%). Si analizamos únicamente los porcentajes de las mujeres trabajadoras, observamos cómo se repite el mismo patrón que el Principio de Democracia, superando ligeramente los hombres trabajadores a las mujeres trabajadoras, demostrándose, así como en la práctica ellos ocupan más cargos de responsabilidad.

Otro aspecto reseñable es la igualdad retributiva, que constituye un aspecto clave de la brecha de género. Podemos deducir de los datos que se nos ofrecen, que hay una diferencia notable en cuanto al salario medio percibido por las mujeres frente a los hombres, siendo el de ellas de 20.424,90E y el de ellos de 21.568,22E. De esta manera, se calcula que la brecha salarial entre ambos géneros es de un 5,3%, favoreciendo al género masculino.

Por otro lado, encontramos que la superación de las desigualdades de género en las EES se acentúa con la ausencia de planes de igualdad vigentes y de recursos para realizar un seguimiento y evaluación correspondiente y de protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual. Así, en el primer caso, tan solo un 32,9% de las entidades analizadas en el informe contaban con un plan de igualdad, y un 32,5% con un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual. Esto indica una falta de compromiso con el género femenino y pone en evidencia la necesidad de una mayor concienciación y trabajo para promover espacios laborales seguros y equitativos.

Finalmente, abordaremos la existencia de condiciones laborales adecuadas y de calidad que promuevan un ambiente laboral positivo. Para ello, se analizó la corresponsabilidad con las trabajadoras extrayéndose, por un lado, que un 87% de las entidades contaba con medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral. Por otro lado, se concluyó en que un 60,4% de las entidades de la muestra disponía con un reglamento o protocolo interno que contempla medidas de mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio de aplicación.

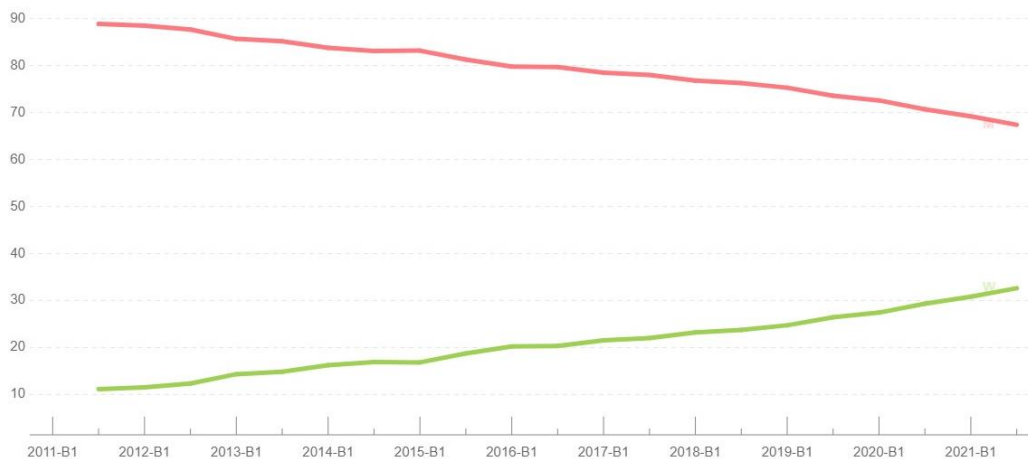
En cuanto a la salud laboral y existencia de espacios de atención emocional, concluimos que las entidades de la muestra se comprometen con las trabajadoras contando un 87% de ellas con medidas efectivas enfocadas a la promoción de la salud.

Finalmente, casi el 100% de la muestra contempla la formación de las personas trabajadoras contando con medidas que fomenten esta formación e impulsen por tanto su desarrollo, aunque apenas la mitad de las entidades de la muestra incluyen las horas de formación en el horario laboral y ofrecen a las trabajadoras una ayuda para cubrir su coste.

Hablamos del término “techo de cristal” para referirnos a los impedimentos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de promocionar en el ámbito laboral y acceder a puestos de alta responsabilidad. Con el fin de promover la igualdad y suprimir las desigualdades y la discriminación por razón de sexo, se han aprobado numerosas leyes que protegen a las mujeres, colectivo desfavorecido en este caso. La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEHM) tiene por objeto establecer principios de actuación de los Poderes Públicos, regular derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prever medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.⁴⁵

De esta manera, otro de los muchos retos actuales en las organizaciones es romper con el hegemónico liderazgo masculino, reforzar las competencias de las mujeres e incluir fórmulas de liderazgo femenino. El concepto de liderazgo es clave para un adecuado funcionamiento de las organizaciones y para servir de inspiración a sus miembros con el fin de lograr los objetivos establecidos de manera eficaz. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOIEHM) recomendaba que las mujeres representaran el 40% de los miembros de los consejos de las grandes empresas, sin embargo, como podemos observar en el gráfico que se muestra a continuación, en la actualidad las cifras deseadas no se alcanzan.

⁴⁵ Artículo 1.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives
 Source: European Institute for Gender Equality.
 LAST UPLOAD ON: 15.12.2021

Fuente: European Institute for Gender Equality. (2021). Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dqs>

Podemos observar cómo durante la última década en nuestro país, se ha experimentado un incremento exponencial en la representación femenina de grandes compañías, a la vez que un ligero descenso de la representación masculina de estas entidades. Sin embargo, a finales de 2021 nos encontramos con un 32,6% de mujeres trabajadoras en puestos representativos frente a un 67,4% de hombres, reflejándose así una clara desigualdad de género que impulsa hacia el trabajo por una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Como hemos visto tras analizar los datos ofrecidos por el Informe de Auditoría Social 2020 de la Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria, las mujeres tienen una mayor implicación en las EES que en las empresas de economía convencional, ofreciéndose un clima de trabajo igualitario y oportunidades atractivas que permiten su crecimiento profesional y personal, el desarrollo sus capacidades, la conciliación de la vida familiar y laboral, una mayor atención a sus necesidades, existiendo también como consecuencia un mayor porcentaje de mujeres líderes y emprendedoras en este tipo de entidades.

La REAS publicó en enero de 2021 un artículo sobre las mujeres en la Economía Social y Solidaria con el fin de analizar su perfil de competencias y sus necesidades formativas para incrementar y visibilizar su liderazgo. De este informe extraemos que las mujeres de entre 30 y 50 años de edad conforman un 64% de la fuerza de la economía social y solidaria, siendo por tanto uno de los

pilares de estas entidades la equidad, dando especial al fomento de una coexistencia de género proporcionada y al impulso de fórmulas de liderazgo femeninas.⁴⁶

Las mujeres que lideran las empresas de economía social tienen competencias que las diferencian de los hombres, como el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la coordinación a la hora de hacer frente a diversos problemas, conocimientos técnicos y adquisición continua de nuevas competencias que propician su desarrollo personal y profesional y los valores de equidad y conciliación laboral, entre otros. Así pues, aportan un estilo de liderazgo propio que impulsa al éxito empresarial basado en priorizar aspectos humanos como la cooperación, el trabajo en equipo, la sostenibilidad económica, social y medioambiental, la toma de decisiones en consonancia con los valores ecofeministas, democratizando y humanizando los procesos.

Sin embargo, el colectivo femenino debe reforzar competencias técnicas en determinadas áreas, trabajar la visibilidad pública y presencia en cargos importantes, aprender a gestionar las emociones y perfeccionar la toma de decisiones colectiva. Como consecuencia de ello, las empresas de Economía Social deben hacer frente a estos retos formativos, ofreciendo a sus trabajadoras y trabajadores fórmulas que les permitan seguir formándose a la vez que desempeñan sus tareas profesionales habituales. Estas formaciones deben ser atractivas y dinámicas, creándose espacios de aprendizaje en común que eduquen desde la práctica de la Economía Social aquellos aspectos actitudinales y técnicos que requieran ser fortalecidos, sin olvidar la importancia de la formación transversal, tanto para hombres como para mujeres.

En conclusión, la Economía Social ha transformado el sistema económico tradicional, dando solución a los grandes problemas y las desigualdades de las empresas tradicionales, impulsando iniciativas feministas que disminuyan la brecha de género y den visibilidad e igualdad de oportunidades a las mujeres dentro de sus empresas. De esta manera, la igualdad de género en las empresas de Economía Social es considerada una vía de doble sentido, abriéndose

⁴⁶ REAS. (2021). "Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo"

espacios en los que hombres y mujeres trabajan en conjunto explotando su potencial hacia la consecución de sus objetivos sociales y el compromiso con la comunidad conforme a los principios y valores de la ES. El auge reciente de la ES debe ser aprovechado para dar a conocer la realidad social y concienciar sobre las prácticas equitativas dentro de las empresas educando en igualdad, promoviendo la inclusión de las mujeres y sirviendo de estrategia para mejorar el sistema socioeconómico en su conjunto.

6. GESTIÓN DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA Y LIDERAZGO FEMENINO EN LAS MUTUALIDADES: ESTUDIO DE CASO EN LA PROVINCIA DE PALENCIA.

Para la realización de este apartado final, me puse en contacto con la Confederación de Mutualidades, solicitando información sobre MPS en España y, en concreto, en la provincia de Palencia. A partir de la información recibida, de 281 mutualidades en España, tan solo una se encuentra en la provincia objeto de estudio. De esta manera, a lo largo de este epígrafe, se llevará a cabo un estudio de caso de la Mutualidad San Ignacio en la provincia de Palencia.

El objetivo de esta investigación es conocer el funcionamiento de esta entidad a través del estudio de aspectos clave de las empresas de Economía Social como la gestión democrática y participativa y la presencia femenina, entre otras. Para evaluar estos aspectos, se han elaborado una serie de preguntas estructuradas para una posterior entrevista telefónica con el Secretario de la Mutualidad San Ignacio, con el fin de extraer los datos necesarios para el desarrollo del informe y conclusiones.

La Mutualidad San Ignacio es una entidad pequeña que forma parte del tejido de la economía social, compartiendo valores como la solidaridad, la gestión democrática y participativa, la transparencia y el compromiso social. De esta manera, la mutualidad se funda en los años 60 con único fin de servir de ayuda a personas en situaciones de extrema necesidad que no contaban con los recursos económicos suficientes para hacer frente a los gastos derivados del fallecimiento de un familiar. A diferencia de las empresas convencionales y del resto de aseguradoras que actúan en el mismo ámbito, la Mutualidad San Ignacio se configura como una entidad sin ánimo de lucro que busca beneficios sociales y el compromiso profundo con sus mutualistas, ofreciendo cuotas mínimas y asequibles y dejando por tanto de lado el beneficio económico.

Hoy en día la entidad funciona bajo los principios de gestión democrática y participativa, mediante el voto democrático de sus, aproximadamente, 3000 miembros, en la Asamblea General celebrada anualmente, velando además por la transparencia de documentos e información que compete a la entidad.

El órgano principal que rige la mutualidad es la Junta Directiva, integrado actualmente por tres hombres y tres mujeres. A pesar de estar compuesta por un 50% de hombres y un 50% de mujeres, respetándose una igualdad de género para los puestos de responsabilidad de la entidad, no se sigue estrictamente una organización estructurada por géneros, sino que la Junta Directiva se forma por voluntarios y voluntarias que se presentan indistintamente, votándose con independencia de género.

Por otro lado, la Mutualidad San Ignacio no cuenta con un Plan de Igualdad, Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual e itinerarios formativos en materia de igualdad. El motivo principal es porque la entidad solo cuenta con un asalariado que trabaja en solitario sin contacto con miembros de la Junta Directiva salvo ocasiones puntuales, por lo que estos aspectos no se consideran suficientemente relevantes.

Finalmente, en relación a otras prácticas relacionadas con la Economía Social, la Mutualidad San Ignacio no lleva a cabo prácticas medioambientales, ya que, al ser una entidad pequeña, no generan prácticamente residuos y no es relevante el diseño de un plan de residuos. Sin embargo, sí que han colaborado con otras entidades de economía social, para el intercambio de conocimientos, apoyo mutuo y clarificación de aspectos legislativos. A pesar de que la mutualidad no lleva a cabo activamente iniciativas que promuevan cambios en el sistema económico actual, sí que realizan de forma periódica campañas de difusión que alienten a los ciudadanos y ciudadanas de Palencia a apostar por las mutualidades como alternativa a otras aseguradoras, resaltando los aspectos positivos y beneficios sociales que presentan las entidades de Economía Social frente a empresas convencionales.

CONCLUSIONES

Como hemos podido observar a lo largo del trabajo y teniendo en cuenta los aspectos analizados, podemos afirmar que las empresas de Economía Social se presentan como una potencial alternativa a las empresas de economía convencional.

En primer lugar, es evidente que la Economía Social está teniendo un gran impacto en la sociedad actual, con un auge exponencial de las empresas de Economía Social, que se configuran como una solución a los desafíos que ponen en peligro el Estado de Bienestar.

En segundo lugar, podemos afirmar que las entidades de Economía Social presentan una serie de ventajas frente a las empresas tradicionales, lo que las sitúa como una propuesta innovadora para el enriquecimiento y la transformación social. Esto tiene su base en los valores de estas entidades, con los que otro tipo de entidades no cuentan: valores cooperativos, solidarios, equitativos, democráticos y justos, que rompen con los paradigmas tradicionales y hacen que las empresas de economía social no solo persigan la eficiencia empresarial, sino que también ofrezcan condiciones laborales dignas y equitativas y se comprometan con la responsabilidad y cohesión social.

Así pues, la economía social está claramente alienada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda Europea 2030, y más concretamente con el ODS 8, que persigue la creación de empleos estables, dignos y en igualdad, en consonancia con un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

En la misma línea, destaca especialmente como ventaja de las entidades de economía social, la participación femenina, apostándose por la diversidad, la igualdad efectiva y la no discriminación. Hemos podido extraer mediante datos ofrecidos por diferentes fuentes, que las empresas de Economía Social se ajustan en mayor medida que las empresas convencionales a la legislación vigente en materia de igualdad y al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda Europea 2030, que persigue la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

Finalmente, en relación al caso práctico, en este caso, al tratarse de una mutualidad pequeña, muchos de los datos que se querían estudiar no han sido suficientemente concluyentes. Sin embargo, podemos determinar que las mutualidades, y particularmente las mutualidades en nuestra Comunidad Autónoma, son entidades profundamente desconocidas y en declive, a pesar de configurarse como una alternativa potencialmente beneficiosa para los ciudadanos y para la sociedad en su conjunto.

BIBLIOGRAFÍA

Alianza Cooperativa Internacional. (s. f.). Alianza Cooperativa Internacional.

<https://www.ica.coop/es/quienes-somos/alianza-cooperativa-internacional>

Asociación Internacional de Derecho de Seguros. Sección Española, Fundación

MAPFRE Estudios, Fundación Mapfre, & Unión Española De Entidades Aseguradoras, R. C. (1997). *Estudios y comentarios sobre la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados*. Alianza Editorial.

Ávila, R. C. (2022). *Manual De Economía Social*. Tirant lo Blanch.

Browse Gender Statistics | Gender Statistics Database. (s. f.). European Institute

for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Cabaleiro Casal, M. J., Iglesias Malvido, C., & Martínez Fontaíña, R. (2019).

Empresas democráticas y éxito económico. El modelo cooperativo. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 132, 29–45.

<http://webs.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20132.2%20Maria%20Jose%20CABALEIRO,%20Carlos%20IGLESIAS%20y%20Rocio%20MARTINEZ.pdf>

Cajamar Caja Rural & CEPES. (2020, mayo). *Análisis del impacto*

socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España.

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.cepes.es/files/publicaciones/125.pdf>

Calvo Ortega, R. (1984). Mutualidades de Previsión Social. *REVISTA DE SEGURIDAD SOCIAL (Madrid)*, 24, 63–79.

CEPES. (2021). *LAS EMPRESAS MÁS RELEVANTES DE LA ECONOMÍA SOCIAL 2020–2021*. <https://www.cepes.es/files/publicaciones/130.pdf>

CIRIEC. (2018). *Unidad didáctica 13. Sociedades laborales*. <http://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/12/13-sl.pdf>

Confederación Sindical de CCOO. (2010). *Guía sobre La Economía Social y Solidaria*.

<https://www.ccoo.es/7b87c937a2a31bec210192511b97d5f2000001.pdf>

European Gender Statistics (2021). Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives. Recuperado de <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Fernández Sahagún, M. S. (2019). Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos. CIRIEC-España. *Revista Jurídica*, 34, 11–50. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen34-01.pdf>

García-Gutiérrez Fernández, C. (1996). Las sociedades cooperativas de derecho y las de hecho con arreglo a los valores y a los principios del Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional de Manchester en 1995. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, 61, 53–87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1148529>

Grau, J. B., Igual, J. F. J., Sevilla, L. G., Sánchez, M. M. M., & Ronco, A. M. (2008). *ENTIDADES DE ECONOMIA SOCIAL EN UN ENTORNO GLOBALIZADO*. Marcial Pons.

Instituto Nacional de Estadística (16 de diciembre, 2021). Población residente en España. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Instituto Nacional de Estadística (2022). Tasa de actividad por sexo. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#!tabs-grafico>

Instituto Nacional de Estadística (2022). Tasa de paro por sexo. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#!tabs-grafico>

Monzón, J. L. (2006). Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 56, 9–24. http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/5601_Monzon.pdf

Moran, M. (2020, 22 junio). *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Orejas Casas, J. A. (2018). LA ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LAS FUNDACIONES. CIRIEC-España. *Revista Jurídica*, 32, 305–372. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen32-09.pdf>

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria. (2020, noviembre).

Informe de Auditoría Social 2020 (N.º 6). https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/10981/Informe_Auditoria_Social_Estatal_2020_REAS_RdR.pdf

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria. (2021, enero). *Las*

mujeres en la EES. perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo.

<https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/02/Las-mujeres-en-la-ESS-1.pdf>

Rincón Roldán, F., & López Cabrales, L. (2021). Valores de la Economía Social:

Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 102, 33.

<https://doi.org/10.7203/ciriec-e.102.18291>

Rodríguez González, A., & Ortega Álvarez, A. (2008). Algunas consideraciones

sobre las cooperativas de iniciativa social en el marco del fomento de empleo y la inserción laboral. Una perspectiva jurídico-económica.

CIRIEC-España. *Revista Jurídica*, 19, 55–78. [http://ciriec-](http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/019-003.pdf)

[revistajuridica.es/wp-content/uploads/019-003.pdf](http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/019-003.pdf)

Rodríguez González, A. (2020). Cooperativa- centro especial de empleo como

forma jurídica de empresa para la inserción laboral. (Análisis a partir de un caso). CIRIEC-España, *revista jurídica de economía social y cooperativa*, 36, 93–130. <https://doi.org/10.7203/ciriec-jur.36.17191>

Senent Vidal, M. J. (2012). Diálogos Jurídicos. España-México. Las cooperativas en España, 4, 59–98. <https://doi.org/10.6035/EstudisJuridics.2012.19>

Senent Vidal, M. J., & Fajardo García, G. (2014). ECONOMÍA SOCIAL: IDENTIDAD, DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS. INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL, 424–440. <https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/40/12040/60815a488b93869d8dee8fb59b3c865c.pdf>

Statista. (2022, 7 febrero). *Tasa mundial de paro 2007–2023*. <https://es.statista.com/estadisticas/636029/tasa-global-de-desempleo/>

Universidad de Zaragoza, & Laguna Gil, B. (2014). *Liderazgo e innovación en contextos de trabajo: una propuesta de intervención desde el coaching*. <https://zagan.unizar.es/record/30923/files/TAZ-TFG-2014-2828.pdf>

Universidad de Zaragoza, & Puente Naudín, J. M. (2014). *Las empresas de economía social: Cooperativas y Sociedades Laborales*. <https://zagan.unizar.es/record/16948/files/TAZ-TFG-2014-2147.pdf>

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA, & ROCHINA MARCO, L. (2020). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS ORGANIZACIONES*. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/149225/Rochina%20-%20CARACTERIZACI%
c3%93N%20DEL%20LIDERAZGO%20FEMENINO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/149225/Rochina%20-%20CARACTERIZACI%c3%93N%20DEL%20LIDERAZGO%20FEMENINO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed)

≡

Webinar - Mutualidades de Previsión Social en el siglo XXI: retos y oportunidades

- 26/04/2021. (2021, 30 abril). [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=roCC8Gvi1LE&t=1619s>

Women in Business 2021. (s. f.). Grant Thornton España.

<https://www.grantthornton.es/perspectivas/women-in-business/women-in-business-2021/>

NORMATIVA DE REFERENCIA

Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. «BOE» núm. 76, de 30 de marzo de 2011

Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados. «BOE» núm. 267, de 05/11/2004.

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. «BOE» núm. 170, de 17/07/1999.

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. «BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015

Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales. «BOE» núm. 246, de 14 de octubre de 1998

Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social. «BOE» núm. 15, de 17 de enero de 2003

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

«BOE» núm. 299, de 14/12/2007.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 03/12/2013.

Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado. «BOE» núm. 313, de 27 de diciembre de 2014.

Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. «BOE» núm. 310, de 27/12/2002.

Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. «BOE» núm. 268, de 09/11/1995.

Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. «BOE» núm. 168, de 15/07/2015.

Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. «BOE» núm. 288, de 2 de diciembre de 2015

Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados. «BOE» núm. 267, de 05/11/2004.

Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. «BOE» núm. 282, de 25/11/1998.

Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. «BOE» núm. 168, de 15/07/2015.

Ley 10/2003, de 13 de junio, de Mutualidades de Previsión Social. «BOE» núm. 171, de 18 de julio de 2003

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

7. ANEXOS

En este epígrafe se incluyen las preguntas y respuestas desarrolladas que se realizaron en la entrevista telefónica con el Secretario de la Mutualidad San Ignacio.

- ¿Cuál es su ámbito de trabajo?, ¿qué metodología utilizan?, ¿a quién se dirigen?

La Mutualidad San Ignacio es una entidad palentina que se dedica a cubrir los decesos de sus mutualistas. Tiene su origen en los años 60 e inicialmente se fundó con “carácter de barrio”, como una agrupación de vecinos impulsada por la Iglesia y el propio cura, en la cual sus socios y socias aportaban una cuota o fondo común para cubrir sus propias necesidades y las de sus familiares. En un contexto de inestabilidad e insuficiencia de recursos económicos, se fundó como alternativa a las empresas aseguradoras convencionales, ofreciendo a los mutualistas unas cuotas mucho más asequibles y brindando la oportunidad de enterrar a sus familiares de forma digna.

Con el paso del tiempo, esta agrupación evolucionó hasta su actual denominación como mutualidad, pasando por un largo proceso de requerimientos normativos y supervisiones para regular su funcionamiento y evitar irregularidades. Esto provocó que muchas entidades que se habían configurado como mutualidades se declarasen insolventes por la multitud de exigencias y requisitos que dificultaban su supervivencia.

En un comienzo, no existía una estructura organizada, sino que cualquier mutualista podía presentarse y ponerse al frente como presidente o presidenta, escogiendo a un grupo de personas que le sirviesen de apoyo. Sin embargo, hoy en día, la Mutualidad San Ignacio está estructurada mediante una Junta Directiva, cuyo mandato se renueva cada cuatro años, compuesta por el Presidente/a, Vicepresidente/a, Secretario/a, Tesoreros/as y Vocales. Para formar parte de este miembro orgánico que rige la mutualidad, es necesario contar con estudios superiores.

De forma similar a las Juntas de Accionistas de las empresas convencionales, todos los asuntos de interés y decisiones de elevada importancia se llevan a las Asambleas convocadas anualmente, donde se rinden cuentas de los movimientos anuales de la mutualidad y se da a conocer el balance a todos los mutualistas y las modificaciones previstas bien por exigencia de las instituciones o por la propia necesidad de la entidad. Una vez expuesto todos estos aspectos, se vota democráticamente teniendo cada mutualista un voto. En caso de no poder acudir a la Asamblea, se puede delegar el voto en otro titular de la póliza, es decir, en otro mutualista, pero en ningún caso en un beneficiario/a, en cuyo caso no tendría validez.

- ¿Por qué una mutualidad? ¿Qué creen que les diferencia con otras empresas que se dedican a lo mismo?

La Mutualidad San Ignacio sigue manteniendo su propósito inicial de ayudar o aliviar a las personas que se encontraban en situaciones extremas, configurándose como una entidad que ofrece unas cuotas más asequibles a sus socios, garantizando que todo el mundo pueda tener acceso a unas condiciones dignas tras el fallecimiento.

A diferencia del resto de aseguradoras que se mueven a nivel de empresa y buscan lucrarse económicamente, la mutualidad es una entidad sin ánimo de lucro cuyo fin principal es beneficiar a largo plazo a sus miembros y satisfacer sus necesidades. Para que esto sea posible, una de las tareas esenciales de la Mutualidad San Ignacio es trabajar en reducir los gastos, fijando el pago de cuotas mínimas a sus socios anualmente y moviendo los recibos de los pagos mensuales, pagando como consecuencia unas comisiones.

Esta cuota se fija en función de varios conceptos analizados por los dos asesores de la mutualidad: el actuario y el auditor. En primer lugar, el actuario es el encargado de actualizar las cuotas año a año para fijar el importe de la misma. Para ello, se tiene en cuenta el número de afiliados y afiliadas, su edad, el coste del servicio que lleva a cabo la funeraria que tienen contratada y los intereses de los bancos. Una vez se recopilan todos estos datos, se fija la previsión de gastos y servicios que pueden dar ese año, calculando el incremento o decrecimiento

porcentual que hay que aplicar a la cuota que pagan los/as mutualistas. Por otro lado, el auditor supervisa y realiza una auditoria de los movimientos de las cuentas y el sistema de solvencia, recogiendo la información en un dossier que presenta a la Junta de Castilla y León. El objetivo de la auditoría es dar a conocer cómo se ha movido la mutualidad a lo largo de ese año a nivel de documentación y contabilidad y presentar en fecha esta información a la institución correspondiente.

Otra de las diferencias con el resto de aseguradoras es cómo se gestionan las ganancias obtenidas a final de año. Al ser una entidad sin ánimo de lucro, la Mutualidad San Ignacio incluye el excedente obtenido a lo largo de ese año en un fondo mutual, que posteriormente usa para reinvertir en su propio proceso y alinear los gastos de la entidad y evitar que los mutualistas paguen cuotas muy elevadas. Con el objetivo de asegurar su supervivencia ante situaciones extremas, la mutualidad paga anualmente al consorcio de compensación de seguros una cuota para que éste cubra una serie de eventualidades en el caso de que el fondo no llegue al 100% de las coberturas, evitando así pedir un crédito al banco y declararse en bancarrota.

Finalmente, la Mutualidad San Ignacio resalta su compromiso social, y que, a pesar del duro trabajo, la poca viabilidad de las mutualidades en la actualidad y las dificultades de supervivencia, no quieren dejar desamparados a sus mutualistas y quieren seguir sirviendo de ayuda a las personas que se encuentren en situación de necesidad, independientemente de sus condiciones económicas y personales. Para la mutualidad, todas las personas deben tener acceso a los servicios que proporcionan, velando por la igualdad, la gestión democrática, la responsabilidad social y la transparencia

-Distribución de las personas vinculadas a la MPS: comparación del porcentaje de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad y porcentaje de participación masculina y femenina en la elaboración de planes estratégicos y de los presupuestos de las organizaciones.

Actualmente hay aproximadamente 3000 asegurados, limitados por la Junta de Castilla y León y la Consejería de Hacienda, a la provincia de Palencia sin

posibilidad de extenderse a otras provincias de la comunidad, configurándose como una “aseguradora de barrio”.

En cuanto a los cargos de responsabilidad, hace años, solo se conformaban por hombres, pero en la actualidad se ha velado por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a estos puestos. De esta manera, hoy en día la Junta Directiva se conforma por tres hombres y tres mujeres:

- Presidente: hombre
- Vicepresidente: hombre
- Secretario: hombre
- Vocal: mujer
- Vocal: mujer
- Tesorera: mujer

Por otro lado, cuentan con el órgano de Comisión de supervisión, compuesto por tres mutualistas (dos mujeres y un hombre), que realizan trimestralmente un informe en el que se recoge el balance de gastos e ingresos y una revisión de facturas.

Finalmente, se cuenta con el cargo del Defensor del Mutualista, puesto ocupado por una socia de la mutualidad que traslada a la Junta Directiva las quejas y propuestas de los propios mutualistas que posteriormente se dan a conocer en la Asamblea General, velando por la transparencia, para la búsqueda de posibles soluciones.

En relación al porcentaje de participación masculina y femenina en la elaboración de planes estratégicos y presupuestos de la mutualidad, se debe tener en cuenta la presencia del actuario y de la Junta Directiva. En primer lugar, se acude al actuario en Madrid, economista especializado en procesos actuariales que proporciona información de la situación económica de ese año. Posteriormente, la Junta Directiva toma las decisiones estratégicas, elaboración de planes y presupuestos, siendo la participación igualitaria (tres hombres y tres mujeres).

- ¿Cuentan con un plan de igualdad y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación?

No tienen. Solo cuentan con un trabajador asalariado, un administrativo que trabaja solo, el resto de trabajadores y trabajadoras (auditor, actuario... están contratados externamente). En cuanto a la Junta Directiva el porcentaje de hombres y mujeres es de un 50/50, pero esto es casualidad. Al renovar los cargos de la Junta Directiva no se persigue que haya necesariamente una igualdad entre hombres y mujeres, sino que personas capacitadas se presentan como voluntarios cada cuatro años para formar parte de la nueva Junta.

- ¿Cuentan con Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual?

No, por el mismo motivo. Solo cuentan con un trabajador asalariado que trabaja solo sin contacto con otros trabajadores y trabajadoras, por lo que consideran que no es suficientemente notable.

- ¿Cuentan con itinerarios formativos, y en especial en materia de igualdad?

No, por el mismo motivo.

- ¿Se generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral?

No, por el mismo motivo.

- ¿Se contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral?

Sí, si fuese necesario. Antes de tener al administrativo con el que cuentan actualmente, su puesto lo ocupaba una mujer casada y con hijos y para que realmente pudiese conciliar su vida personal y familiar con la vida laboral, se le facilitó un horario adaptado a sus necesidades.

Hoy en día, el trabajador asalariado con el que cuenta la mutualidad trabaja únicamente por las tardes para poder compaginar su trabajo en la mutualidad con otro empleo que realiza por las mañanas. En conclusión, no tienen inconveniente en implantar medidas que impulsen la conciliación.

Otras prácticas relacionadas con la Economía Social:

-Prácticas medioambientales:

No llevan a cabo prácticas medioambientales como tal, ya que, al ser una entidad pequeña, no generan prácticamente residuos como en el caso de empresas grandes, por lo que no es relevante diseñar un plan de residuos.

-Prácticas de intercooperación con otras entidades de economía social:

La Mutualidad San Ignacio es la única mutualidad de la provincia de Palencia, por lo que la intercooperación con otras entidades se dificulta. Sin embargo, hace años, estuvieron en contacto con otras mutualidades y cooperativas de Éibar y Vitoria en el País Vasco, compartiendo conocimientos, apoyándose y colaborando para tratar de comprender y clarificar algunos aspectos de la legislación que eran imprecisos.

- ¿Se llevan a cabo iniciativas que promuevan cambios en el sistema económico y social dominante hacia un modelo más responsable, justo e igualitario?

No, pero sí que tratan de hacer periódicamente campañas de difusión para que la gente no deje de apostar por las mutualidades y lo vean como una alternativa que brinda su ayuda a los más necesitados y necesitadas.